

**التحول الرقمي وكفاءة الأداء المهني للعاملين بمراكز
الشباب**
**Digital transformation and professional
performance efficiency of youth center workers**

د / شيماء سعيد السيد عبد الحميد

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببنها

DOI: 10.21608/fjssj.2024.387125

Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_387125.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٣/١٢/٧ م تاريخ القبول: ٢٠٢٤/١/٦ م تاريخ النشر: ٢٠٢٤/١/١٠ م
توثيق البحث: عبد الحميد، شيماء سعيد السيد. (٢٠٢٤). التحول الرقمي وكفاءة الأداء المهني للعاملين بمراكز الشباب. مجلة
مستقبل العلوم الإجتماعية، ع. ١٦، ج. (٢)، ص: ٢١٥-٢٥٠.

٢٠٢٤ م

التحول الرقمي وكفاءة الأداء المهني للعاملين بمراكز الشباب

المستخلص:

استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب من خلال تحديد مستوى التحول الرقمي بمراكز الشباب، وكذلك مستوى كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب، وتنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية، وقد استخدمت منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بمراكز الشباب وبلغ عددهم (69) مفردة، وقد طبقت الباحثة استمارة قياس للعاملين، وفي النهاية اثبتت نتائج الدراسة أن مستوى أبعاد تطبيق التحول الرقمي بإدارات التضامن الاجتماعي ككل مرتفع حيث جاء علي الترتيب (المعرفة التكنولوجية للعاملين، المهارات التكنولوجية للعاملين، وضع إستراتيجية للتحول الرقمي، البنية التحتية للتحول الرقمي)، كما أثبتت أن مستوى كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب ككل مرتفع حيث جاء علي الترتيب (الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل، القدرة علي التواصل مع الآخرين، التطوير المستمر للعمل، مستوى قدراته ومهارته علي إنجاز العمل)، وفي النهاية أثبتت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية دالة إحصائيا بين التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب بما يدل علي صحة فروض الدراسة.

الكلمات الدالة: التحول الرقمي، كفاءة أداء العاملين، مراكز الشباب.

Digital transformation and professional performance efficiency of youth center workers**Abstract:**

The study aimed to determine the relationship between digital transformation and the efficiency of performance of workers in youth centers by determining the level of digital transformation in youth centers, as well as the level of efficiency of performance of workers in youth centers. This study belongs to descriptive studies, and used the comprehensive social survey method for workers in youth centers, whose number reached (69) individuals. The researcher applied a measurement form for workers. In the end, the results of the study proved that the level of dimensions of applying digital transformation in the departments of social solidarity as a whole is high, as it came in order (technological knowledge of workers, technological skills of workers, developing a strategy for digital transformation, infrastructure for digital transformation). It also proved that the level of efficiency of performance of workers in youth centers as a whole is high, as it came in order (adherence to the rules governing work, the ability to

communicate with others, continuous development of work, the level of his abilities and skills to accomplish work). In the end, the results of the study proved that there is a statistically significant direct relationship between digital transformation and the efficiency of performance of workers in youth centers, which indicates the validity of the study hypotheses.

Keywords: Digital Transformation, Efficiency of Performance of Workers, Youth Centers.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

أصبح الاهتمام بتنمية القدرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتكاملة للشباب مطلباً دولياً وإحدى السمات المميزة للسياسات والبرامج الدولية ببذل الجهود وتنظيم الأنشطة التي من شأنها تعزيز السياسات الوطنية الخاصة بالشباب في تكامل مع برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتعاون مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية في هذا الشأن ودعم مشاركة الشباب في عمليات صنع القرار على كافة المستويات من أجل تفعيل دوره في التنمية (نجيب، ٢٠٠٧، ص ١٧).

فالشباب بالمجتمع المصري يشكلون شريحة كبيرة في الهرم السكاني حيث بلغت نسبة الشباب في الفئة العمرية (١٨ - ٢٥) سنة (١٨,٢%) تقريباً من السكان أي حوالي ثمانية عشرة مليون نسمة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩، ص ١٣).

وهناك العديد من المؤسسات التي تهتم بالشباب وتمييزهم ومنها مراكز الشباب التي أنشئت خصيصاً التي تستهدف تمكين الشباب اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً وإعداد الشباب وتأهيله من خلال البرامج والأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية والفنية (المجلس الأعلى للشباب والرياضة، ٢٠١٦، ص ٢١).

إلا أن مراكز الشباب في سعيها لتحقيق أهدافها يواجهها العديد من المعوقات التي تحول دون ذلك، فقد أكدت نتائج دراسة عليق (٢٠٠٦) أن هناك العديد من المشكلات داخل مراكز الشباب أو في علاقتها بالمستويات الأعلى دون تحقيق الاستفادة الكاملة للشباب من أنشطة وبرامج مراكز الشباب، وكذلك نقص خبرات ومهارات العاملين بها وغياب التعاون فيما بينهم، لذا يجب العمل علي وضع خطة لتزويد العاملين بالخبرات والمهارات اللازمة لتطوير العمل بمراكز الشباب وتحقيق استدامة فاعليتها من خلال تطبيق التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقمي. ولتحقيق ذلك تسعى مراكز الشباب الي الارتقاء بكفاءة أداء العاملين بها من خلال تزويدهم بخبرات ومهارات وقدرات خاصة تمكنهم من تطوير العمل بتلك المراكز، فالعاملين

يجب أن يكون لديهم قدرة على التجديد، والإبداع، والإختراع، والإبتكار، والتطوير (رياض، ٢٠١٣).

فقد أكدت نتائج دراسة (Watthom, M A (2017) ودراسة (Fernando (2018) علي ضرورة تطوير منظمات الشباب في المجتمع الأمريكي، من خلال تقديم مجموعة من البرامج المتخصصة لمساعدة العاملين على تنمية الثقة والقدرة على تحمل المسؤولية وتوفير لهم التدريب على أدوار مرتبطة بالعمل، واكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة لتنفيذ تلك البرامج لكي تتعكس علي فاعلية الخدمات والبرامج المقدمة للشباب.

كما أكدت نتائج دراسة (Taylor (2018) علي وجود علاقة إرتباطية بين الخصائص الديموجرافية من العمر، والجنس، والوضع الوظيفي، العرق وبين معدلات (الإنجاز، الانتماء، الطاقة، الاعتراف، وقوة الثقافة، العدالة) وإنعكاس ذلك بشكل كبير مع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بالمنظمة.

لذا أصبح الحكم على المؤسسات ينطلق من مستوى كفاءتها وفعاليتها من خلال مدى تطبيقها لمكونات التفكير الإبداعي وقدرتها على رفع مستوى أداء العاملين بها، مما يدفع عجلة النمو والتطوير لهذه المؤسسات (جاد الرب، ٢٠١٦، ص ٥٩٥).

فقد أكدت نتائج دراسة (Kheradmand et-al, (2010) علي أن وجود حياة وظيفية ذات جودة عالية يؤدي إلى انخفاض حدة المشكلات والاستقلالية بالعمل داخل المنظمة وإتاحة فرص التطور والنمو الوظيفي والعلاقات الإجتماعية بالمؤسسات من خلال الإهتمام بتدريب العاملين وزيادة شعورهم بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المؤسسة وتوضيح المهام الوظيفية والأهداف التنظيمية للعمل بالمؤسسة ضمانا لتحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين.

لذا تسعى مراكز الشباب إلي الارتقاء بكافة الخدمات التي تقدمها لمختلف فئات المجتمع من خلال تطوير الاداء المؤسسي بها، فالأداء المؤسسي هو القاسم المشترك لجميع الجهود المبذولة من قبل الإدارة والعاملين في إطار منظمات الأعمال (ديسلر، ٢٠٠٣، ص ١٨) .

فقد أكدت نتائج دراسة (Sharma & Talwar, 2004) علي آراء المسئولون حول أهم معايير التميز الصالحة للتطبيق على المنظمات، وأن البيئة الخارجية تتكامل مع ثقافة وبيئة العمل، ويعتمد تأكيد النجاح على القيادة والثقافة والقيم المشتركة التي تسهل إزالة المعوقات وتسهل تدفق المعرفة والمعلومات والخدمات للمعنيين وإرضاء الأطراف المختلفة، كما تسهم المعرفة في الحد من المشكلات، وأوصت الدراسة بضرورة بناء نموذج تميز من تسع معايير

وهي (القيادة - الثقافة والقيم - التخطيط الاستراتيجي - العمليات - نتائج الأعمال - حسن التوجه - التحسين المستمر - تأكيد النجاح - البيئة الخارجية).

وترتبط كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب بقدرتهم علي توظيف قدراتهم علي استخدام التحول الرقمي، حيث تظهر أهمية التحول الرقمي في اعتباره احد مفاهيم الثورة الرقمي التي تقودنا إلى عصر المعرفة، كما أن الطبيعة التحويلية القوية لهذه التكنولوجيا، أضحت لها تأثير عميق على الطريقة التي يتعامل بها الناس، ويعملون فيما بينهم ويتبادلون العلاقات الاجتماعية ويتواصلون في شتى بقاع العالم(بوخلوف، ٢٠٢٠، ص ١٨٨).

ومن هذا المنطلق اهتمت البحوث والدراسات بموضوع التحول الرقمي وأهمية تطبيق الرقمنة في كافة المجالات الحياتية بهدف تحسين الخدمات الاجتماعية فقد اشارت دراسة (Pasquini & William Eaton , 2020) انه اصبح هناك استخدام واسع للشبكات الاجتماعية والمشاركة الرقمية في المجتمع، بما يعزز فهمنا لجودة الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسات الاجتماعية المختلفة.

كما ان هناك تأثيراً للتحول الرقمي على الخدمات الاجتماعية ويعبر الاثر الاجتماعي عن مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الحصول على الخدمات الاساسية (الصحية- والتعليمية- والمالية) وتشجيع الاندماج الاجتماعي وزيادة فرص العمل والربط بين المجتمعات، وتقليص أوجه عدم المساواة، ويمكن ان يكون للتحول الرقمي للحكومات أثر إيجابي على المجتمعات، بما في ذلك رقمنة المعلومات وجعل الخدمات ذاتية التشغيل.... ويمكن ان يساهم استخدام التكنولوجيا الرقمية مثل الحوسبة السحابية وانترنت الاشياء في تحقيق اهداف التنمية المستدامة(طيار واخرون، ٢٠٢١، ص ١٥٩).

فقد أكدت نتائج دراسة ربيع(٢٠١٤) علي أنه يجب وضع خطة استراتيجية للتحول الرقمي تتضمن امتلاك المؤسسة رسالة وقيم واضحة لنشر ثقافة التحول الرقمي بالجمعية والتوفيق بين وجهات النظر المتعارضة والعمل على بناء قاعدة معلومات بما يوفر سرعة تبادل القيم والثقافات المختلفة بين العاملين بها وامتلاك دليلا إجرائيا يوضح قواعد ولوائح تطبيق الإدارة بالقيم.

واشارت دراسة حسين (٢٠١٨) الي واقع استخدام الجمعيات الاهلية لتطبيقات الحوسبة السحابية والتوصل الى استراتيجية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيلها،خرجت بنتائج تشير الى وجود قصور في استخدام تطبيقات الحوسبة السحابية ووجود قصور في

امكانيات الباحثين الذاتية أو تلك المتعلقة بالجمعيات مثل ضغوط الوقت وعدم التمكن من الدخول على الانترنت فى اى وقت وافتقاد المهارة فى استخدام التطبيقات.

كما أثبتت نتائج دراسة الشويري (٢٠٢٠) أن متطلبات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية جاءت على الترتيب في المتطلبات البشرية حيث تتوفر بدرجة متوسطة، يليها (البنية التحتية، والصيانة والمعلومات، والمتطلبات المالية والادارية) متوفرة بدرجة منخفضة، وأن معوقات تحقيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية هي المعوقات الاقتصادية والاجتماعية.

وأكدت نتائج دراسة الفالوجي وسليم (٢٠٢١) أنه لتحقيق التحول الرقمي يجب استخدام منظومة من الأجهزة، البيانات، والتخزين، والبرمجيات التي تعمل ضمن بيئات تقنية ومراكز معلومات تسمح باستخدام جميع الأصول بكفاءة تشغيلية غير منقطعة، كما يستلزم ضمان مستوى خدمة مناسب لأفراد المنظمة وعملائها ومورديها عبر فرق عمل مسؤولة عن إدارة المنظومة التكنولوجية والبيئة التحتية للشبكة، واستخدام التكنولوجيا الرقمية الملائمة من تجهيزات ومعدات وأنظمة وقواعد البيانات والبرامج.

لذلك كان لابد وأن يكون لمهنة الخدمة الإجتماعية بإعتبارها مهنة لا غنى عنها فى كثير من المجالات ومنها مجال رعاية الشباب دوراً أساسياً وذلك لكونها تعمل على إيجاد التكيف المتبادل بين الشباب وبيئاتهم الإجتماعية. كما أنها تعمل جاهدة باستمرار لأن تكون عاملاً أساسياً من عوامل مساعدة الشباب إما بمفردهم أو فى جماعات للتغلب على العوائق الإجتماعية والنفسية التي تعوق أو من المحتمل أن تعوق مساهمتهم الكاملة فى المجتمع(عثمان، ١٩٨٠، ص١٥).

وتؤمن طريقة تنظيم المجتمع كإحدى طرق الخدمة الاجتماعية بالتغيير المقصود لتحسين أحوال المجتمعات ورفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي فيها، وتساهم فى إحداث التغيير وتوجيهه وبذلك فهى طريقة تتخذ من المجتمع وحاجاته ومشكلاته موضوعاً أساسياً لاهتمامات العاملين فيها عند عملهم مع المنظمات والمجتمعات(حسانين، ١٩٧٩، ص٤).

كما أن طريقة تنظيم المجتمع من أكثر الطرق المهنية حركة وتطوراً، وهذه الحركة لا تتبع فقط من داخل الطريقة ولكنها تتواكب مع حركة المجتمعات نفسها التي تتعامل معها، فكل تطور أو تغيير فى أوضاع المجتمع وظروفه يصاحبه تطوراً أو تغييراً فى المهن التي تعمل معه من أجله(درويش ومسعود، ٢٠٠٩، ص١٦٨)، حيث تأخذ هذه التطورات باتجاهات

ومداخل جديدة، كذلك فإن أحدث الكتابات النظرية التي ظهرت نتيجة لهذه الخبرات والممارسات والتي أدت إلى تغيير نظرة طريقة تنظيم المجتمع إلى قضايا جديدة لم تكن واردة في بداية نشأة الطريقة وتتوكل مع التغييرات والاحتياجات المجتمعية المحلية والإقليمية والعالمية (محمد، ٢٠٠٧، ص ٤٥).

وانطلاقاً من أهميه وحتمية التحول الرقمي واستخدام التكنولوجيا في رفع كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب فإنه يتحتم علينا النظر إلي هذا الموضوع ودراسته دراسة دقيقة للوقوف علي العلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب.
ثانياً: المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند الدراسة الحالية علي نموذج العمل مع مجتمع المنظمة:

يركز هذا النموذج على إشباع احتياجات أعضاء المنظمة حتى يتمكنوا من أداء الخدمات للعملاء بشكل أكثر إيجابية. ويعنى هذا النموذج التعامل المهني مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الذاتي لمساعدتها على خدمة المواطنين بفاعلية متزايدة (عبدالعال، ٢٠٠٠، ص ٢٧٧).

وهذا المفهوم انتقل بطريقة تنظيم المجتمع من العمل مع المجتمع الخارجي (المجتمع المحلي) إلى المجتمع الداخلي للمنظمة، وأن يسعى الأخصائي الاجتماعي إلى متخذي القرارات بالمنظمة لمعرفة المعلومات التي من شأنها أن تزيد من فاعلية خدمة المنظمة للمتعاملين معها والمستفيدين من خدماتها (عبدا للطف، ٢٠٠٨، ص ٥٤).

- ويعتمد هذا النموذج لتحقيق ذلك على العمليات التالية (عبدالعال، ٢٠٠٠، ص ٢٧٩):

١- المساهمة في تطوير المنظمة ذاتها كي تتمكن من التعامل بفاعلية متزايدة مع المجتمع والمستفيدين من خدماتها.

وقد أشير إلى أن الخدمة الاجتماعية كانت تتعامل مع المنظمة كيان تمارس من خلاله عملية المساعدة، غير أنه لتحسين عملية المساعدة في حد ذاتها فلا بد من التعامل مع المنظمة ككل بغرض تحسين وتطوير عملية المساعدة.

٢- دراسة الصعوبات التي تواجه العمل المهني بالمنظمة والعمل على حلها.

٣- المساهمة في وضع علاقة متوازنة بين الجهاز الإداري والجهاز المهني بالمنظمة كيلا تسيطر القرارات الإدارية على العمل المهني، ولضمان تأثر القرارات بآراء المهنيين.

- ٤- التعرف على آراء المستفيدين فيما يقدم لهم من خدمات أي إيجاد عملية محاسبية اجتماعية للمنظمة وتأكيد استمرارية تلك العملية.
- ٥- ضمان تأثير سياسة المنظمة بآراء المهنيين ونواتج عملية المحاسبية الاجتماعية.
- ٦- العمل بين مختلف أقسام المنظمة لتحسين العلاقات وللارتقاء بالتسويق فيما بينها - وحل أي نوع من الاختلاف أو النزاع الحاد بين تلك الأقسام.
- ٧- دراسة احتياجات أفراد مجتمع المنظمة حتى تعمل المنظمة على المساعدة في إشباعها. ويعتبر ذلك مهمة أساسية للأخصائي الاجتماعي، لأن الاحتياجات تتسم بالموضوعية، لذلك فهي خاضعة للملاحظة والدراسة من جانب المختصين، وبتحديد احتياجات أفراد مجتمع المنظمة يمكن أن تحدد بعض أهداف العمل مع مجتمع المنظمة، خاصة تلك الأهداف التي تتصل بالفائدة المباشرة التي تعود على المكونين لمجتمع المنظمة نفسه.
- ٨- التأثير على عملية اتخاذ القرار بالمنظمة لصالح الأعضاء المكونين للمنظمة، والمنفيعين من خدماتها، وللارتقاء بمستوى العمل المهني.
- وسوف تستفيد الباحثة من عمليات هذا النموذج في دراستها كالتالي:
- ١ - المساهمة في تطوير ممارسة تنظيم المجتمع في مراكز الشباب سواء في مكونات المنظمة البنائية أو الوظيفية من خلال تطبيق التحول الرقمي.
- ٢ - دراسة المعوقات التي تواجه ممارسة تنظيم المجتمع في مراكز الشباب سواء كانت إدارية أو تنظيمية أو مهنية أو بشرية أو مادية والعمل على مواجهتها بما يساهم في تفعيل التحول الرقمي بها.
- ٣ - تدعيم التعاون الإيجابي بين العاملين وفريق العمل المهني الذي يتعامل مع الأخصائي في الممارسة المهنية وتقليل الصراعات بينهم بما يعود بالفائدة الإيجابية على ممارسة تنظيم المجتمع في مراكز الشباب وتدعيم التعاون بين مراكز الشباب الأخرى.
- ٤ - التعرف على انعكاس وظيفة مراكز الشباب ودورها بصفة عامة وممارسة تنظيم المجتمع بصفة خاصة ودورها مع المجتمع المحلي.
- ٥ - تحديد الاحتياجات المتجددة للشباب وكيفية قيام مراكز الشباب بإشباعها ومواجهتها.

ثالثا: صياغة مشكلة الدراسة:

بناءً على المعطيات النظرية للتحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب وما أفرزته الدراسات السابقة من توضيح أبعاد التحول الرقمي، وفي إطار الدراسات المرتبطة بكفاءة أداء العاملين، فإن هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة على التساؤلات التالية: ما مستوى التحول الرقمي بمراكز الشباب؟، ما مستوى أبعاد كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب؟ ما الصعوبات التي تواجه التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب؟، ما مقترحات تفعيل التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب؟.

رابعاً: أهمية الدراسة.

- ١- التحولات والتطورات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتطبيقات الالكترونية والتحول الى الرقمنة في كل مجالات الحياة.
- ٢- اهتمام مراكز الشباب بعملية التحول الرقمي لما تحققه من مميزات لم تكن متاحة من قبل.
- ٣- يعتبر التحول الرقمي من ابرز الاتجاهات الحديثة التي ظهرت لحل مشكلات المؤسسات وتحسين جودة الخدمات الاجتماعية بها.
- ٤- أهمية معرفة وتحديد آراء واتجاهات العاملين في مدى تأثير التحول الرقمي علي كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب.
- ٥- تعد مراكز الشباب أحد الأجهزة التي تعمل بها الخدمة الاجتماعية لذا فإن هذه الدراسة تهتم بإلقاء الضوء علي التحول الرقمي في محاولة لتطوير العمل بها.
- ٦- ارتباط كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب بمدى امتلاكهم الخبرات والمهارات التي تمكنهم من تطبيق وسائل الاتصالات والتكنولوجيا الحديثة.
- ٧- ما يمكن ان تسهم به هذا الدراسة في اثناء البناء النظري للخدمة الاجتماعية بصفه عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة فيما يتعلق بالتحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب.

خامساً: أهداف الدراسة: تسعى الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- تحديد مستوى التحول الرقمي بمراكز الشباب.

ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال:

- وضع إستراتيجية للتحول الرقمي بمراكز الشباب.

- البنية التحتية للتحول الرقمي بمراكز الشباب.
- المعرفة التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب.
- المهارات التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب.
- ٢- تحديد مستوى كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب.

ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال:

- الكفاءة
 - العدالة
 - المكافآت والحوافز
 - المشاركة في اتخاذ القرارات
 - اللوائح والنظام
 - ٣- تحديد العلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب.
 - ٤- تحديد الصعوبات التي تواجه التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب.
 - ٥- تحديد مقترحات تفعيل التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب.
- سادسا: فروض الدراسة:

تسعي الدراسة لاختبار صحة الفروض التالية:

(١) الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى التحول الرقمي بمراكز الشباب مرتفع ".

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال المؤشرات التالية:

- وضع إستراتيجية للتحول الرقمي بمراكز الشباب.
- البنية التحتية للتحول الرقمي بمراكز الشباب.
- المعرفة التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب.
- المهارات التكنولوجية للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب.

(٢) الفرض الثاني للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب مرتفع ".

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال المؤشرات التالية:

- الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل.
- القدرة علي التواصل مع الآخرين.

- مستوى قدراته ومهارته علي إنجاز العمل.
- التطوير المستمر للعمل بالمركز.

(٣) الفرض الثالث للدراسة: " توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب ".

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

(١) مفهوم التحول الرقمي:

التحول في اللغة يعرف بأنه: تحول، يتحول وهو تغيير من حال الي حال، بينما إصطلاحاً: هو الإنتقال من مكان الي غيره (Baalbaki, M. and Baalbaki, 2016, p30).

والتحول الرقمي يعرف بأنه " جهد خاص تباشره المنظمة في تصميم نظام مميز للأعمال، يسمح بإستثمار تقنيات الأتصال والمعلومات الي أبعد مدي؛ مما ينعكس علي تمتعها بكل ما تتيحه التقنية الرقمية من إمكانيات للعمل والأداء من خلال تصميم نظام الأعمال الذي يحقق لها المنافسة(السلمي، ٢٠١٥، ص٢٥٧). ويعني إستخدام التكنولوجيا لدعم عمليات التغيير الجذري في العمليات المؤسسية للمنظمة (Mate, T., & et.al, 2019, p11).

كما يعرف بأنه "قيام المنظمة بعملياتها الإدارية وكافة أنشطتها من خلال توفير بنية أساسية معلوماتيه متطورة؛ تمكنها من مباشرة أعمالها عبر شبكة الإنترنت، وذلك في كافة المجالات، بما يسهم في تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء التنظيمي لها(عبدالفتاح، ٢٠٠٧، ص٧٧).

وهو الانتقال من الإتجاهات التعليمية التقليدية الي الإتجاهات التعليمية التقنية، التي تعتمد علي إستخدام وتوظيف الرقمنة في العملية التعليمية وتوجيه التعليم نحو التعلم الذاتي والمستمر، والتركيز علي زيادة وإستثمار بسرعة من خلال الشبكات الإلكترونية في بيئة تمكينية من الجهات المسؤولة والمشاركة المجتمعية الواعية (محمود، ٢٠٢١، ص٣٥٦٩).

وتقصد الباحثة بالتحول الرقمي في تلك الدراسة بأنه:

مجموعة العمليات التي تقوم بها مراكز الشباب بما يساعدها علي تحقيق أهدافها ويضمن لها الاستمرارية في المجتمع وتتمثل تلك العمليات في(وضع استراتيجية للتحول الرقمي - البنية التحتية للتحول الرقمي - المعرفة التكنولوجية للعاملين - المهارات التكنولوجية للعاملين).

وترجع أهمية التحول الرقمي إلي (Sousa, M. J., & Rocha, A, 2019, p327):

- ١- كفاءة المعاملات والخدمات.
- ٢- تحسين اتخاذ القرارات من خلال أنظمة المعلومات المتطورة.
- ٣- المساهمة في القضاء على الفساد من خلال الشفافية بوجود بيئة معلومات متاحة تتسم بالكفاءة والفعالية في تنفيذ العمليات الإدارية الشرعية.
- ٤- سهولة وإتاحة الوصول للمعلومات من خلال منصة لتبادل المعلومات مع الجمهور بفرص متساوية تؤدي الي تحقيق الثقة والشفافية.
- ٥- خلق فرص مبتكرة وإبداعية على عكس الطرق التقليدية.
- ٦- القضاء على البيروقراطية والفصل بين المواطن ومقدمي الخدمة للحد من الفساد وترشيد النفقات.

كما تتضح أهمية التحول الرقمي أيضا في (Berghaus, S2018,p79):

- ١- مساعدة المنظمات على تبني نهج واضح يقود الي تبني إستراتيجية تحول رقمي وبيئة معلوماتية تستطيع استيعاب جهود جميع أصحاب المصالح.
- ٢- السرعة في تنفيذ العمليات والاستجابة لطلبات المستفيدين وبتكاليف معقولة.
- ٣- الشفافية والبساطة في تقديم المعلومات والخدمات للأطراف المستفيدة.
- ٤- تعزيز ثقافة المعرفة من خلال تراكم الخبرات والمعارف باعتبارها مدخل لاتخاذ قرارات نحو التحول الرقمي في مراكز الشباب.
- ٥- تحسين طرق عمل وأداء المنظمات بشكل حديث ومبتكر يعزز من جودة منتجاتها.

(٢) مفهوم كفاءة الأداء:

يعرف الأداء في اللغة علي أنه أدي الشئ أي قام به أو تأدى الأمر: أنجز (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٠، ص١٠).

الأداء: يعنى " درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفه الفرد،وهو يعكس الكيفية

التي

يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة (حسن، ٢٠٠٠، ص ٢١٥).

كما يعرف الأداء بأنه "الفعل الممارس او المبدول أو النشاط المنجز"(البلبكي،

١٩٨٧،ص٤٣٥)

ويمكن القول بان الأداء يتضمن مجموعه من التغيرات في أداء العمل بفاعلية وكفاءة ينتج عنه حد ادني من المعوقات السلبية الناتجة عن سلوكه في العمل(عباس، علي، ١٩٩٥، ص٢٤٢).

وفى علم النفس ينظر الي الأداء المهني علي انه لفظ يطلق للدلالة علي ما أحرزه المرء وحصله أثناء التعليم والتدريب من مهارات ومعلومات(أبو حطب وآخرون، ١٩٩٠، ص٤٨).

وينظر إليه في الخدمة الاجتماعية بأنه احد العمليات المستمرة المرتبطة بممارسة النشاط الاجتماعي، وهي تستلزم مراجعه ماتم تحقيقه الي ما كان مستهدف من جملة هذا النشاط (شمس الدين وآخرون، ١٩٩٥، ص٣٥٢).

وأيضاً " هو محاولة الوصول إلى تحديد مدى مساهمة العامل في إنجاز الأعمال الموكلة إليه والمحتمل أن توكل إليه مستقبلاً وكذلك قدراته وإمكاناته الذاتية خلال فترة زمنية معينة"(عبدالله، ٢٠٠٤، ص١٦٨)

وتقصد الباحثة بمفهوم كفاءة الأداء في ضوء الدراسة الحالية بأنه يمكن قياسه من خلال المؤشرات المهنية التالية:

- الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل.
- القدرة علي التواصل مع الآخرين.
- مستوي قدراته ومهارته علي إنجاز العمل.
- التطوير المستمر للعمل بالمركز.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية التي تعتمد على استخدام البيانات والمعلومات في الوصف وتقدير خصائص وسمات ظاهرة معينة، حيث يمكن من خلالها إصدار تعميمات بشأن الظاهرة محل الدراسة، ولذلك فهي تسعى إلى تحديد التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب.

(٢) المنهج المستخدم: اعتمدت الدراسة علي منهج المسح الاجتماعي بأسلوب الحصر الشامل للعاملين بمراكز الشباب محل الدراسة وعددهم (٦٩) مفردة.

(٣) أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استمارة قياس للعاملين حول التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب:

وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

(أ) صدق الأداة:

١- الصدق الظاهري للأداة: تم عرض الأداة على عدد (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، لإبداء الرأي في صلاحية الأدوات من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بم تغييرات الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٥%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارات في صورتها النهائية.

٢- الصدق الإحصائي:

قامت الباحثة بحساب الصدق الإحصائي من خلال الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

ر

معامل الثبات =

ر+١

معامل الثبات = ٠,٨٢٦ ومن ثم فإن الصدق الإحصائي = ٠,٩٠٨

(ب) ثبات الأداة:

جدول رقم (١) نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا - كرونباخ) لاستمارة قياس العاملين

(ن=١٠)

م	المتغير	معامل (ألفا - كرونباخ)
١	ثبات استمارة قياس العاملين ككل	٠,٨٢٦

وتعتبر هذه المستويات عالية ومقبولة ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، وذلك للوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية لاستمارة استبيان المسئولون ويمكن الاعتماد على نتائجها، وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية.

(٤) مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكاني: تحدد المجال المكاني في محافظة الشرقية - مركز منيا القمح ممثلة

في مراكز الشباب التالية:

جدول رقم (٢) يوضح المجال المكاني للدراسة ومجتمع الدراسة

م	اسم المركز	عدد المسئولين
١	مركز شباب منيا القمح (الساحه)	١٨
٢	مركز شباب الجديدة	١٢

م	اسم المركز	عدد المسنولين
٣	مركز شباب ميت بشار	٩
٤	مركز شباب ملامس	١٢
٥	مركز شباب بندف	١٠
٦	مركز شباب بالتلين	٨
	المجموع	٦٩

وترجع مبررات اختيار المجال المكاني وتلك المراكز إلي:

١. سعي تلك المراكز الي تطبيق التحول الرقمي في تقديم كافة الخدمات بها.
 ٢. توافر عدد كافي من العاملين المدربين علي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتلك المراكز.
 ٣. موافقة المسؤولين بتلك المراكز علي اجراء الباحثة للدراسة.
- (ب) المجال البشري: حصر شامل لجميع العاملين بمراكز الشباب محل الدراسة وعددهم (٦٩) مفردة.

(ج) المجال الزمني: ويتحدد في الفترة الزمنية من ٩ / ٧ / ٢٠٢٣م إلى ١٠ / ١٠ / ٢٠٢٣م لجمع البيانات من ميدان الدراسة.

(٥) أساليب التحليل الإحصائي:

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 17.0)

الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية:

- ١- التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة.
- ٢- المتوسط الحسابي: للحكم على تمكين الموارد البشرية وتحقيق التميز المؤسسي بالجمعيات الأهلية، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٣/٢ = ٠,٦٧) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول (٣) مستوى المتوسطات الحسابية

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ - ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ١,٦٧ - ٢,٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٢,٣٤ : ٣

٣- **الانحراف المعياري:** ويفيد في معرفة مدى تشتت أو عدم تشتت استجابات الباحثين، كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط الحسابي، حيث أنه في حالة تساوي العبارات في المتوسط الحسابي فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأعلى.

٤- **المدى:** ويتم حسابه من خلال الفرق بين أكبر قيمة وأقل قيمة.

٥- **معامل ثبات (ألفا كرونباخ):** لقيم الثبات التقديرية لأدوات الدراسة.

٦- **معامل ارتباط بيرسون R:** وذلك لاختبار العلاقة بين متغيرين كميّين. (اختبار فروض الدراسة).

تاسعا: نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٤) يوضح وصف مجتمع الدراسة (ن = ٦٩)

م	النوع	ك	%
١	ذكر	٢٨	٤٠,٥%
٢	انثي	٤١	٥٩,٥%
م	السن	ك	%
١	من ٢٥ - ٣٥ عام	١٣	١٨,٩%
٢	من ٣٥ - ٤٥ عام	٣١	٤٤,٩%
٣	من ٤٥ - ٥٥ عام	١٧	٢٤,٦%
٤	٥٥ عام فأكثر	٨	١١,٦%
م	المؤهل العلمي	ك	%
١	مؤهل متوسط	٦	٨,٧%
٢	مؤهل فوق متوسط	١١	١٥,٩%
٣	مؤهل عالي	٤٣	٦٢,٣%
٤	دراسات عليا (ماجستير - دكتوراة)	٩	١٣,١%
م	الوظيفة	ك	%
١	رئيس مجلس إدارة	٦	٨,٧%
٢	عضو مجلس إدارة	١٤	٢٠,٣%
٣	أخصائي اجتماعي	١٩	٢٧,٥%
٤	أمين صندوق	٦	٨,٧%
٥	اداري	٢٤	٣٤,٨%
م	عدد سنوات الخبرة	ك	%
١	أقل من ٥ اعوام	١٣	١٨,٨%
٢	من ٥ - ١٠	٢٦	٣٧,٧%
٣	من ١٠ - ١٥	١٩	٢٧,٥%
٤	١٥ عام فأكثر	١١	١٥,٩%

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من العاملين إناث بنسبة (٥٩,٥%)، ثم ذكور بنسبة (٤٠,٥%).
- سن المسئولين جاء في الترتيب الأول من (٣٥-٤٥) سنة بنسبة (٤٤,٩%)، وجاء في الترتيب الثاني من (٤٥-٥٥) سنة بنسبة (٢٤,٦%)، وجاء في الترتيب الأخير من (٥٥) عام فأكثر بنسبة (١١,٦%).
- أكبر نسبة من العاملين حاصلين علي مؤهل عالي بنسبة (٦٢,٣%)، ثم الحاصلين علي مؤهل فوق المتوسط بنسبة (١٥,٩%)، يليها الحاصلين علي دراسات عليا (ماجستير- دكتوراة) بنسبة (١٣,١%)، وأخيرا الحاصلين علي مؤهل متوسط بنسبة (٨,٧%).
- أكبر نسبة من العاملين إداريين بنسبة (٣٤,٨%)، ثم أخصائي اجتماعي بنسبة (٢٧,٥%)، وأخيراً رئيس مجلس إدارة وأمين صندوق بنسبة (٨,٧%).
- عدد سنوات خبرات العاملين جاءت كما يلي: جاء في الترتيب الأول من (٥-١٠) بنسبة (٣٧,٧%)، وجاء في الترتيب الثاني من (١٠-١٥) بنسبة (٢٧,٥%)، وجاء في الترتيب الأخير من (١٥) عام فأكثر بنسبة (١٥,٩%).

المحور الثاني: أبعاد تطبيق التحول الرقمي بمراكز الشباب:

(٨) وضع إستراتيجية للتحول الرقمي بمراكز الشباب:

جدول رقم (٥) يوضح وضع إستراتيجية للتحول الرقمي بمراكز الشباب (ن=٦٩)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	الاستجابات			العبارة	م
			لا	إلى حد ما	نعم		
			ك	ك	ك		
٢	٠,٦٧٦	٢,٤٦	٧	٢٣	٣٩	تمتلك مراكز الشباب رؤية ورسالة للتحول الرقمي	١
١	٠,٦٥٥	٢,٤٩	٦	٢٣	٤٠	استحداث وحدة خاصة بالتحول الرقمي بالمركز	٢
٤	٠,٧٢٤	٢,٣٤	١٠	٢٥	٣٤	تضع مراكز الشباب سياسة التحول الرقمي من ضمن أهدافها	٣
٥	٠,٧٧٩	٢,٣٣	١٣	٢٠	٣٦	تشجع مراكز الشباب العاملين المبدعين علي تطبيق التحول الرقمي	٤
٦	٠,٦٢١	٢,٢٣	٧	٣٩	٢٣	تحدد مراكز الشباب مسؤوليات العاملين في ضوء التحول الرقمي	٥
٣	٠,٦٥٥	٢,٥٢	٦	٢١	٤٢	قوم مراكز الشباب بتحليل بيئة العمل لوضع خطة استراتيجية لتفعيل التحول الرقمي به	٦
مرتفع	٠,٤٦٠	٢,٣٩	المتغير ككل				

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى وضع إستراتيجية للتحول الرقمي بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول استحداث وحدة خاصة بالتحول الرقمي بالمركز بمتوسط حسابي (٢,٤٩)، يليه الترتيب الثاني تمتلك الإدارة رؤية ورسالة للتحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢,٤٦)، وأخيراً الترتيب السادس تحدد مراكز الشباب مسؤوليات العاملين في ضوء التحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢,٢٣). وقد يرجع ذلك إلي سعي مراكز الشباب الي وضع سياسة للتحول الرقمي تتضمن استراتيجية واضحة للتحول الرقمي والتواصل مع الوزارة والمؤسسات المعنية لتمكينها من تحقيق التحول الرقمي وكذلك استحداث وحدات خاصة بها لتحقيق التحول الرقمي، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (ربيع، ٢٠١٤) التي أكدت علي أنه يجب وضع خطة استراتيجية للتحول الرقمي تتضمن امتلاك المؤسسة رسالة وقيم واضحة لنشر ثقافة التحول الرقمي والتوفيق بين وجهات النظر المتعارضة والعمل على بناء قاعدة معلومات بما يوفر سرعة تبادل القيم والثقافات المختلفة بين العاملين بها وامتلاك دليلًا إجرائيًا يوضح قواعد ولوائح تطبيق الإدارة بالقيم.

(٩) البنية التحتية للتحول الرقمي بمراكز الشباب:

جدول رقم (٦) يوضح البنية التحتية للتحول الرقمي بمراكز الشباب (ن=٦٩)

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم ك	إلى حد ما ك	لا ك			
١	تطوير الهيكل التنظيمي لكي يتناسب مع متطلبات التحول الرقمي بمراكز الشباب	٤٠	١٩	١٠	٢,٤٣	٠,٧٣٧	٣
٢	توفير أجهزة/ منصات الكترونية حديثة تساعد مراكز الشباب علي تطبيق التحول الرقمي	٤٤	٢٠	٥	٢,٥٦	٠,٦٢٩	١
٣	اهتمام مراكز الشباب بتحديث المنصات الالكترونية بشكل مستمر بما يحقق أهدافها في المجتمع	٤٣	٢١	٥	٢,٥٥	٠,٦٣١	٢
٤	اهتمام مراكز الشباب بالانتقال من استخدام الأساليب التقليدية إلى الأساليب الرقمية	٢٧	٢٩	١٣	٢,٢٠	٠,٧٣٩	٤
٥	بناء قاعدة بيانات بمراكز الشباب مؤمنة بوسائل الكترونية حديثة	٢٥	٢٣	٢١	٢,٠٥	٠,٨٢٠	٥
المتغير ككل					٢,٣٦	٠,٤٢١	مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى البنية التحتية للتحول الرقمي بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول توفير أجهزة/ منصات الكترونية حديثة تساعد مراكز الشباب علي تطبيق التحول الرقمي بمتوسط حسابي

(٢,٥٦), يليه الترتيب اهتمام مراكز الشباب بتحديث المنصات الالكترونية بشكل مستمر بما يحقق أهدافها في المجتمع بمتوسط حسابي (٢,٥٥), وأخيراً الترتيب الخامس بناء قاعدة بيانات بمراكز الشباب مؤمنة بوسائل الكترونية حديثة بمتوسط حسابي (٢,٠٥). وقد يرجع ذلك إلي أنه لتحقيق التحول الرقمي يجب إستخدام منظومة من الأجهزة، البيانات، والتخزين، والبرمجيات التي تعمل ضمن بيئات تقنية ومراكز معلومات تسمح بإستخدام جميع الأصول بكفاءة تشغيلية غير منقطعة، كما يستلزم ضمان مستوي خدمة مناسب لأفراد المنظمة وعملائها ومورديها عبر فرق عمل مسؤولة عن إدارة المنظومة التكنولوجية والبيئة التحتية للشبكة، وإستخدام التكنولوجيا الرقمية الملائمة من تجهيزات ومعدات وأنظمة وقواعد البيانات والبرامج وهذا ما أكدته نتائج دراسة (الفالوجي وسليم ٢٠٢١).

(١٠) المعرفة التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب:

جدول رقم (٧) يوضح المعرفة التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب (ن=٦٩)

م	العبارة	الاستجابات			الانحراف المعياري	الترتيب
		لا	إلى حد ما	نعم		
١	اتباع التطورات السريعة في مجال التكنولوجيا الخاصة بمجال عملي	٢	١٩	٤٨	٠,٥٣٣	٢
٢	استطيع استخدام أكثر من وسيلة الكترونية في تبادل المعلومات مع الآخرين بالمركز	١١	١٩	٣٩	٠,٧٥٣	٤
٣	اهتم بكل ما هو جديد في التكنولوجيا بما يتفق مع أهداف مراكز الشباب	-	٢٥	٤٤	٠,٤٨٤	٣
٤	استخدم الحاسب الآلي بكفاءة في تسجيل كافة ملفات العمل بمراكز الشباب	١٢	٢٥	٣٢	٠,٧٤٩	٥
٥	اقوم بإرسال واستقبال الملفات والتسجيلات عبر البريد الالكتروني لمراكز الشباب	٧	٣٩	٢٣	٠,٦٢١	٦
٦	اسعي لتطوير قدراتي الذاتية المرتبطة بإستخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال عملي	-	١٩	٥٠	٠,٤٤٩	١
المتغير ككل					٠,٣٨٠	مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المعرفة التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول اسعي لتطوير قدراتي الذاتية المرتبطة بإستخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال عملي بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، يليه الترتيب الثاني اتابع التطورات السريعة في مجال التكنولوجيا الخاصة بمجال عملي بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، وأخيراً الترتيب السادس اقوم بإرسال واستقبال الملفات

والتسجيلات عبر البريد الإلكتروني لمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٢٣). وقد يعكس ذلك سعي العاملين بمراكز الشباب الي تنمية المعارف التكنولوجية حول التحول الرقمي للارتقاء بكفاءة وفاعلية الأداء.

(١١) المهارات التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب:

جدول رقم (٨) يوضح المهارات التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب (ن=٦٩)

م	العبرة	الاستجابات			المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم ك	إلى حد ما ك	لا ك			
١	امتلك مهارة التسويق الإلكتروني لكافة برامج مراكز الشباب	١٦	٣٤	١٩	١,٩٥	٠,٧١٦	٧
٢	لدي المهارة في استخدام الاساليب التقنية لتسجيل البيانات والمعلومات الخاصة بمراكز الشباب	٢٥	٢٩	١٥	٢,١٤	٠,٧٥٢	٦
٣	لدي المهارة في إعداد التقارير النوعية عن مجالات العمل المختلفة الكترونيا	٣٢	٢٥	١٢	٢,٢٨	٠,٧٤٩	٥
٤	امتلك مهارة توظيف الحاسب الآلي في مجال عملي	٥٤	١١	٤	٢,٧٢	٠,٥٦٥	٢
٥	لدي المهارة في تخزين كافة المستندات الخاصة بمراكز الشباب الكترونيا	٦٠	٧	٢	٢,٨٤	٠,٤٤١	١
٦	امتلك مهارة التواصل الإلكتروني مع الشباب علي مواقع التواصل الاجتماعي	٣٩	١٩	١١	٢,٤٠	٠,٧٥٣	٤
٧	امتلك مهارة البحث عن المعلومات الضرورية لتطوير أدائي بالمركز	٤٥	١٣	١١	٢,٤٩	٠,٧٥٩	٣
المتغير ككل					٢,٤٠	٠,٣٦٩	مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المهارات التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٠)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول لدي المهارة في تخزين كافة المستندات الخاصة بمراكز الشباب الكترونيا بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، يليه الترتيب الثاني امتلك مهارة توظيف الحاسب الآلي في مجال عملي بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، وأخيراً الترتيب السابع امتلك مهارة التسويق الإلكتروني لكافة برامج مراكز الشباب بمتوسط حسابي (١,٩٥). وقد يعكس اهتمام مراكز الشباب بتزويد وإكساب العاملين المهارات التكنولوجية اللازمة لتطبيق التحول الرقمي بها.

المحور الثالث: مستوى كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب:

(١) الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل بمراكز الشباب:

جدول رقم (٩) يوضح الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل بمراكز الشباب (ن=٦٩)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	الاستجابات			العبارة	م
			لا	إلى حد ما	نعم		
			ك	ك	ك		
١	٠,٣٨١	٢,٨٢	-	١٢	٥٧	أحترم اللوائح المنظمة للعمل بمراكز الشباب	١
٥	٠,٦٤٤	٢,٦٢	٦	١٤	٤٩	أحافظ على التطوير المستمر للعمل بمراكز الشباب	٢
٦	٠,٥٥٦	٢,٥٥	٢	٢٧	٤٠	أساهم في تنفيذ سياسة مراكز الشباب بالمجتمع	٣
٤	٠,٥٨١	٢,٦٨	٤	١٤	٥١	أمارس واجباتي في حدود مسؤوليات العمل الموكلة لي	٤
٣	٠,٦١٠	٢,٧٣	٦	٦	٥٧	أتعاون مع زملائي في تنفيذ قواعد العمل بمراكز الشباب	٥
٢	٠,٥٨٣	٢,٧٩	٦	٢	٦١	أقبل قيم العمل بمراكز الشباب وصولاً للتطوير التنظيمي	٦
مرتفع	٠,٣٢٨	٢,٧٠	المتغير ككل				

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧٠)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أحترم اللوائح المنظمة للعمل بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، يليه الترتيب الثاني أقبل قيم العمل بمراكز الشباب وصولاً للتطوير التنظيمي بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، وأخيراً الترتيب السادس أساهم في تنفيذ سياسة مراكز الشباب بالمجتمع بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، وقد يرجع ذلك إلي أن التزام العاملين بالقواعد المنظمة للعمل يؤدي الي زيادة كفاءة ادائهم المهني وزيادة معدلات (الإنجاز، الانتماء، الطاقة، الاعتراف، وقوة الثقافة، العدالة) وانعكاس ذلك بشكل كبير مع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بالمنظمة، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Taylor 2018).

(٢) القدرة علي التواصل مع الاخرين بمراكز الشباب:

جدول رقم (١٠) يوضح القدرة علي التواصل مع الاخرين بمراكز الشباب (ن=٦٩)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	الاستجابات			العبارة	م
			لا ك	إلى حد ما ك	نعم ك		
٦	٠,٦٤٤	٢,٣٧	٦	٣١	٣٢	أنتفاع مع زملائي للقيام بمسئولياتي بالعمل	١
٥	٠,٦٦٩	٢,٣٩	٧	٢٨	٣٤	أناقش قرارات العمل مع رؤسائي بمراكز الشباب	٢
١	٠,٣٨١	٢,٨٢	-	١٢	٥٧	أتواصل مع مجلس الإدارة لعرض اقتراحات لتطوير العمل بمراكز الشباب	٣
٣	٠,٤٨٤	٢,٦٣	-	٢٥	٤٤	أتمكن من إكساب زملائي مهارات العمل الملائمة للتحول الرقمي	٤
٢	٠,٥٨٣	٢,٧٩	٦	٢	٦١	أستطيع توجيه السلوك التنظيمي لزملائي بمراكز الشباب	٥
٤	٠,٦٢٩	٢,٥٦	٥	٢٠	٤٤	انمي مهارات التواصل الالكتروني لدي زملائي	٦
مرتفع	٠,٤١١	٢,٥٩	المتغير ككل				

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى القدرة علي التواصل مع الاخرين بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أتواصل مع مجلس الإدارة لعرض اقتراحات لتطوير العمل بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، يليه الترتيب الثاني أستطيع توجيه السلوك التنظيمي لزملائي بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، وأخيراً الترتيب السادس أنتفاع مع زملائي للقيام بمسئولياتي بالعمل بمتوسط حسابي (٢,٣٧). وقد يرجع ذلك إلي أن وجود حياة وظيفية ذات جودة عالية يؤدي إلى إنخفاض حدة المشكلات والاستقلالية بالعمل داخل المنظمة وإتاحة فرص التطور والنمو الوظيفي والعلاقات الإجتماعية والتواصل مع العاملين بالمنظمات من خلال الإهتمام بتدريب العاملين وزيادة شعورهم بالمسئولية الاجتماعية تجاه المنظمة وتوضيح المهام الوظيفية والأهداف التنظيمية للعمل بالمنظمة ضماناً لتحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Kheradmand et-al, 2010).

(٣) مستوى قدراته ومهارته علي إنجاز العمل.

جدول رقم (١١) يوضح مستوى قدراته ومهارته علي إنجاز العمل (ن=٦٩)

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
		لا ك	إلى حد ما ك	نعم ك			
١	أستطيع التخطيط لتنفيذ مشروعات لتحسين الأداء بالعمل	١٠	١٤	٤٥	٢,٥٠	٠,٧٤٠	٣
٢	أكسب زملائي مهارات خلاقة للإبداع بالأداء المؤسسي	١٠	٢٠	٣٩	٢,٤٢	٠,٧٣٥	٤
٣	أستطيع إدارة التحول الرقمي بشكل يحقق الأهداف التي تسعى لها مراكز الشباب	٦	٣١	٣٢	٢,٣٧	٠,٦٤٤	٦
٤	مراكز الشباب تتبني قيم الابتكار لتحسين الأداء الوظيفي	٧	٢٨	٣٤	٢,٣٩	٠,٦٦٩	٥
٥	تطبق مراكز الشباب مهارات لجذب العاملين الطموحين للارتقاء بالعمل	٨	١٧	٤٤	٢,٥٢	٠,٦٩٨	٢
٦	أستطيع إكساب زملائي مهارة توظيف الموارد البشرية لصالح العمل	٦	٧	٥٦	٢,٧٢	٠,٦١٥	١
المتغير ككل					٢,٤٩	٠,٣٦٨	مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى قدراته ومهارته علي إنجاز العمل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي

(٢,٤٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أستطيع إكساب

زملائي مهارة توظيف الموارد البشرية لصالح العمل بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، يليه الترتيب

الثاني تطبق مراكز الشباب مهارات لجذب العاملين الطموحين للارتقاء بالعمل بمتوسط

حسابي (٢,٥٢)، وأخيراً الترتيب السادس أستطيع إدارة التحول الرقمي بشكل يحقق الأهداف

التي تسعى لها مراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٣٧).

(٤) التطوير المستمر للعمل بمراكز الشباب:

جدول رقم (١٢) يوضح التطوير المستمر للعمل بمراكز الشباب (ن=٦٩)

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب		
		لا ك	إلى حد ما ك	نعم ك					
١	أستخدم أساليب إدارية جديدة لزيادة كفاءة العمل بمراكز الشباب	-	٢٥	٤٤	٢,٦٣	٠,٤٨٤	٣		
٢	أطور قدراتي المهنية باستمرار لصالح أهداف مراكز الشباب	-	١٩	٥٠	٢,٧٢	٠,٤٤٩	١		
٣	أقوم بمسئوليات في العمل تتوافق مع قدراتي	٢	١٩	٤٨	٢,٦٦	٠,٥٣٣	٢		
٤	تهتم مراكز الشباب بتحسين مستوى أداء موظفيها دائما	٥	٢٠	٤٤	٢,٥٦	٠,٦٢٩	٤		
٥	إكساب العاملين اتجاهات إيجابية نحو العمل الجاد	١١	١٧	٤١	٢,٤٣	٠,٧٥٦	٦		
٦	تقوم مراكز الشباب بعمل تقييم مستمر لاداء العاملين بها	٦	٢٣	٤٠	٢,٤٩	٠,٦٥٥	٥		
المتغير ككل							٢,٥٨	٠,٤٥٦	مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى التطوير المستمر للعمل بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أطور قدراتي المهنية باستمرار لصالح أهداف مراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، يليه الترتيب الثاني أقوم بمسئوليات في العمل تتوافق مع قدراتي بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، وأخيراً الترتيب السادس إكساب العاملين اتجاهات إيجابية نحو العمل الجاد بمتوسط حسابي (٢,٤٣).

المحور الرابع: الصعوبات التي تواجه التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب:

جدول رقم (١٣) يوضح الصعوبات التي تواجه التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز

الشباب (ن=٦٩)

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
		لا ك	إلى حد ما ك	نعم ك			
١	ضعف تركيز المسؤولين على البحث عن الجانب الإبداعي والابتكاري لدى العاملين	١٣	٢٣	٣٣	٢,٢٨	٠,٧٦٨	٦
٢	انفراد كل عضو بفريق العمل برأيه بما يعوق جودة الأداء بمراكز الشباب	١٥	١٨	٣٦	٢,٣٠	٠,٨٠٩	٥
٣	قله تنفيذ المسؤولين بمراكز الشباب لدورات تدريبية ترتبط بتحسين أداء العاملين بها	٧	٢٢	٤٠	٢,٤٧	٠,٦٧٧	١
٤	تمسك المسؤولين باللوائح المعقدة التي تعوق	٦	٣٤	٢٩	٢,٣٣	٠,٦٣٤	٤

م	العبارة	الاستجابات			الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	الترتيب
		نعم ك	إلى حد ما ك	لا ك			
	جودة العمل بمراكز الشباب						
٥	قلة الموارد المادية والبشرية اللازمة لتطوير العمل بمراكز الشباب	٣٤	٢٧	٨	٢,٣٧	٣	
٦	تمسك المسؤولين بالأساليب التقليدية وعدم إتباع الأساليب الحديثة في تطوير العمل	٣٢	٢٣	١٤	٢,١٣	٧	
٧	نقص أجهزة الحاسب الآلي بمراكز الشباب	٢٧	٢٤	١٨	٢,١٣	٦	
٨	قلة وجود فنيين متخصصين في التحول الرقمي بمراكز الشباب	٢٦	٢١	٢٢	٢,٠٥	٩	
٩	قلة أعداد العاملين المدربين علي استخدام التكنولوجيا الحديثة بمراكز الشباب	٢٤	٢٠	٢٥	١,٩٨	١٠	
١٠	قلة تحديث الموقع الإلكتروني لمراكز الشباب بصفة مستمرة	٤٢	١٥	١٢	٢,٤٣	٢	
المتغير ككل					٢,٢٥	متوسط	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الصعوبات التي تواجه التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٢٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول قلة تنفيذ المسؤولين بمراكز الشباب لدورات تدريبية ترتبط بتحسين أداء العاملين بها بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، يليه الترتيب الثاني قلة تحديث الموقع الإلكتروني لمراكز الشباب بصفة مستمرة بمتوسط حسابي (٢,٤٣)، وأخيراً الترتيب العاشر قلة أعداد العاملين المدربين علي استخدام التكنولوجيا الحديثة بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (١,٩٨). وقد يرجع ذلك الي سعي المسئولون إلي مواجهة المعوقات التي تواجه العاملين بمراكز الشباب بصفة مستمرة من خلال مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتشجيع العاملين علي الاتصال الفعال فيما بينهم وتحقيق التعاون بين فريق العمل، وهذا ما أثبتته نتائج دراسة (Sharma & Talwar, 2004).

كما أكدت نتائج دراسة (عليق، ٢٠٠٦) أن هناك العديد من المشكلات داخل مراكز الشباب أو في علاقتها بالمستويات الأعلى دون تحقيق الاستفادة الكاملة للشباب من أنشطة وبرامج مراكز الشباب، وكذلك نقص خبرات ومهارات العاملين بها وغياب التعاون فيما بينهم.

المحور الخامس: مقترحات تفعيل التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب:

جدول رقم (١٤) يوضح مقترحات تفعيل التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز

الشباب (ن=٦٩)

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا			
		ك	ك	ك			
١	تبنى مراكز الشباب منهجية التحسين المستمر للعاملين باعتبارها أحد الأدوات الفعالة للإبداع والابتكار	٥٢	١٦	١	٢,٧٣	٠,٤٧٤	٢
٢	تزويد العاملين بالمعارف التي تربطهم بالعالم المحيط بهم وخاصة العولمة والتكنولوجيا	٥٢	١٢	٥	٢,٦٨	٠,٦٠٦	٥
٣	سعي مراكز الشباب لتوفير الموارد المالية اللازمة لتطوير العمل بها	٥٠	١٥	٤	٢,٦٦	٠,٥٨٥	٧
٤	وضع خطة استراتيجية تتضمن تدريب العاملين بمراكز الشباب علي أدوات ووسائل التحول الرقمي	٥٦	٦	٧	٢,٧١	٠,٦٤٤	٤
٥	إبراز مواهب العاملين بمختلف مستوياتهم فيما يتعلق بتطبيق التحول الرقمي	٥٦	٤	-	٢,٩٤	٠,٢٣٥	١
٦	حث العاملين علي طرح الأفكار الجديدة المرتبطة بتطوير مراكز الشباب	٣٩	٢٤	٦	٢,٤٧	٠,٦٥٥	١٠
٧	عقد دورات تدريبية مستمرة للعاملين علي كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل	٥٢	١٥	٢	٢,٧٢	٠,٥١١	٣
٨	نشر الثقافة الرقمية بين جميع العاملين بمراكز الشباب	٥٢	٩	٧	٢,٦٦	٠,٦٥٦	٨
٩	تمكين العاملين من استخدام التقنيات الرقمية الحديثة في العمل بمراكز الشباب	٤٦	١٨	٥	٢,٥٩	٠,٦٢٥	٩
١٠	الاستعانة بخبراء في تطوير البرامج الرقمية وتدريب العاملين بمراكز الشباب علي استخدامها	٥١	١٤	٤	٢,٦٨	٠,٥٨١	٦
المتغير ككل					٢,٦٨	٠,٢٠٦	مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات تفعيل التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب مرتفع

حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول إبراز مواهب العاملين بمختلف مستوياتهم فيما يتعلق بتطبيق التحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢,٩٤)، يليه الترتيب الثاني تبنى مراكز الشباب منهجية التحسين المستمر للعاملين باعتبارها أحد الأدوات الفعالة للإبداع والابتكار بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، وأخيراً الترتيب العاشر حث العاملين علي طرح الأفكار الجديدة المرتبطة بتطوير مراكز الشباب بمتوسط

حسابي (٢,٤٧). وقد يرجع ذلك الي سعي العاملين بمراكز الشباب لحضور الدورات التدريبية واكتساب المهارات المختلفة التي تمكنهم من تطبيق التحول الرقمي بمراكز الشباب، فقد أكدت نتائج دراسة (عليق،٢٠٠٦) أنه يجب العمل علي وضع خطة لتزويد العاملين بالخبرات والمهارات اللازمة لتطوير العمل بمراكز الشباب وتحقيق استدامة فاعليتها من خلال تطبيق التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقمي.

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

(١) اختبار الفرض الاول للدراسة: من المتوقع أن يكون مستوى تطبيق التحول الرقمي

بمراكز الشباب مرتفعاً:

جدول رقم (١٥) يوضح مستوى أبعاد تطبيق التحول الرقمي بمراكز الشباب لكل (ن=٦٩)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	وضع إستراتيجية للتحول الرقمي بمراكز الشباب	٢,٣٩	٠,٤٦٠	مرتفع	٣
٢	البنية التحتية للتحول الرقمي بمراكز الشباب	٢,٣٦	٠,٤٢١	مرتفع	٤
٣	المعرفة التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب	٢,٤٩	٠,٣٨٠	مرتفع	١
٤	المهارات التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب	٢,٤٠	٠,٣٦٩	مرتفع	٢
	أبعاد التحول الرقمي ككل	٢,٤١	٠,٣٩٧	مستوي مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى أبعاد تطبيق التحول الرقمي بإدارات التضامن الاجتماعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول المعرفة التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٤٩)، يليه الترتيب الثاني المهارات التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٤٠)، ثم الترتيب الثالث وضع إستراتيجية للتحول الرقمي بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٣٩)، وأخيراً الترتيب الرابع البنية التحتية للتحول الرقمي بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٣٦).

(٢) اختبار الفرض الثاني للدراسة: من المتوقع أن يكون مستوى كفاءة أداء العاملين بمراكز

الشباب مرتفعاً:

جدول رقم (١٦) يوضح مستوى كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب ككل (ن=٦٩)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل بمراكز الشباب	٢,٧٠	٠,٣٢٨	مرتفع	١
٢	القدرة علي التواصل مع الاخرين بمراكز الشباب	٢,٥٩	٠,٤١١	مرتفع	٢
٣	مستوي قدراته ومهارته علي إنجاز العمل	٢,٤٩	٠,٣٦٨	مرتفع	٤
٤	التطوير المستمر للعمل بمراكز الشباب	٢,٥٨	٠,٤٥٦	مرتفع	٣
	أبعاد كفاءة أداء العاملين ككل	٢,٥٩	٠,٤٠٤	مستوي مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول بالالتزام بالقواعد المنظمة للعمل بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٧٠)، يليه الترتيب الثاني القدرة علي التواصل مع الاخرين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٥٩)، ثم الترتيب الثالث التطوير المستمر للعمل بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، وأخيراً الترتيب الرابع مستوي قدراته ومهارته علي إنجاز العمل بمتوسط حسابي (٢,٤٩).

(٣) اختبار الفرض الثالث للدراسة: توجد علاقة طردية دالة احصائياً بين التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب:

جدول (١٧) يوضح العلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب

(ن=٦٩)

م	التحول الرقمي	كفاءة اداء العاملين	الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل بمراكز الشباب	القدرة علي التواصل مع الاخرين بمراكز الشباب	مستوي قدراته ومهارته علي إنجاز العمل	التطوير المستمر للعمل بمراكز الشباب	كفاءة اداء العاملين ككل
١	وضع إستراتيجية للتحويل الرقمي بمراكز الشباب	٠,٨٤	٠,٢١٥	٠,١٢٧	٠,٢١٨	٠,٢٤٠*	
٢	البنية التحتية للتحويل الرقمي بمراكز الشباب	٠,٢٢٢	٠,٠٠٦-	٠,٠٩٤	٠,٢١٢	٠,١٧١	
٣	المعرفة التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب	٠,٢٧٧	٠,٠٨١	٠,١٦١	٠,١٧٥	٠,٢٧٩*	
٤	المهارات التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب	٠,٣٠٩**	٠,٢٠٣	٠,١٦٥*	٠,٢٠١	٠,٤٠١**	
	التحول الرقمي ككل	٠,٣٠٤*	٠,١٧٥	٠,٢٤٣*	٠,٢٩٧*	٠,٣٨٥**	

* معنوي عند (٠,٠٥)

** معنوي عند (٠,٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب حيث بلغت العلاقة بين الأبعاد ككل (٣٨٥,٠***) .

عاشراً: النتائج العامة للدراسة:

المحور الأول: وصف مجتمع الدراسة:

أثبتت نتائج الدراسة أن وصف العاملين جاء كما يلي:

- أكبر نسبة من العاملين إناث بنسبة (٥٩,٥%)، ثم ذكور بنسبة (٤٠,٥%).
- سن العاملين جاء في الترتيب الأول من (٣٥-٤٥) سنة بنسبة (٤٤,٩%)، وجاء في الترتيب الثاني من (٤٥-٥٥) سنة بنسبة (٢٤,٦%)، وجاء في الترتيب الأخير من (٥٥ عام فأكثر) بنسبة (١١,٦%).
- أكبر نسبة من العاملين حاصلين علي مؤهل عالي بنسبة (٦٢,٣%)، ثم الحاصلين علي مؤهل فوق المتوسط بنسبة (١٥,٩%)، يليها الحاصلين علي دراسات عليا (ماجستير - دكتوراة) بنسبة (١٣,١%)، وأخيراً الحاصلين علي مؤهل متوسط بنسبة (٨,٧%).
- أكبر نسبة من العاملين إداريين بنسبة (٣٤,٨%)، ثم أخصائي اجتماعي بنسبة (٢٧,٥%)، وأخيراً رئيس مجلس إدارة وأمين صندوق بنسبة (٨,٧%).
- عدد سنوات خبرات العاملين جاءت كما يلي: جاء في الترتيب الأول من (٥-١٠) بنسبة (٣٧,٧%)، وجاء في الترتيب الثاني من (١٠-١٥) بنسبة (٢٧,٥%)، وجاء في الترتيب الأخير من (١٥ عام فأكثر) بنسبة (١٥,٩%).

المحور الثاني: أبعاد تطبيق التحول الرقمي بمراكز الشباب: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى وضع إستراتيجية للتحويل الرقمي بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول استحداث وحدة خاصة بالتحويل الرقمي بالمركز بمتوسط حسابي (٢,٤٩)، يليه الترتيب الثاني تمتلك الإدارة رؤية ورسالة للتحويل الرقمي بمتوسط حسابي (٢,٤٦)، وأخيراً الترتيب السادس تحدد مراكز الشباب مسؤوليات العاملين في ضوء التحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢,٢٣).
- مستوى البنية التحتية للتحويل الرقمي بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول توفير

أجهزة/ منصات الكترونية حديثة تساعد مراكز الشباب علي تطبيق التحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢,٥٦)، يليه الترتيب اهتمام مراكز الشباب بتحديث المنصات الالكترونية بشكل مستمر بما يحقق أهدافها في المجتمع بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، وأخيراً الترتيب الخامس بناء قاعدة بيانات بمراكز الشباب مؤمنة بوسائل الكترونية حديثة بمتوسط حسابي (٢,٠٥).

- مستوى المعرفة التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول اسعي لتطوير قدراتي الذاتية المرتبطة باستخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال عملي بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، يليه الترتيب الثاني اتابع التطورات السريعة في مجال التكنولوجيا الخاصة بمجال عملي بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، وأخيراً الترتيب السادس اقوم بإرسال واستقبال الملفات والتسجيلات عبر البريد الالكتروني لمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٢٣).

- مستوى المهارات التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٠)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول لدي المهارة في تخزين كافة المستندات الخاصة بمراكز الشباب الكترونياً بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، يليه الترتيب الثاني امتلاك مهارة توظيف الحاسب الآلي في مجال عملي بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، وأخيراً الترتيب السابع امتلاك مهارة التسويق الالكتروني لكافة برامج مراكز الشباب بمتوسط حسابي (١,٩٥).

المحور الثالث: مستوى كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧٠)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أحترم اللوائح المنظمة للعمل بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، يليه الترتيب الثاني أتقبل قيم العمل بمراكز الشباب وصولاً للتطوير التنظيمي بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، وأخيراً الترتيب السادس أساهم في تنفيذ سياسة مراكز الشباب بالمجتمع بمتوسط حسابي (٢,٥٥).

- مستوى القدرة علي التواصل مع الآخرين بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أتواصل مع مجلس الإدارة لعرض اقتراحات لتطوير العمل بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، يليه الترتيب الثاني أستطيع توجيه السلوك التنظيمي لزملائي بمراكز

الشباب بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، وأخيراً الترتيب السادس أنفاعل مع زملائي للقيام بمسؤولياتي بالعمل بمتوسط حسابي (٢,٣٧).

- مستوى قدراته ومهارته علي إنجاز العمل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أستطيع إكساب زملائي مهارة توظيف الموارد البشرية لصالح العمل بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، يليه الترتيب الثاني تطبق مراكز الشباب مهارات لجذب العاملين الطموحين للارتقاء بالعمل بمتوسط حسابي (٢,٥٢)، وأخيراً الترتيب السادس أستطيع إدارة التحول الرقمي بشكل يحقق الأهداف التي تسعى لها مراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٣٧).

- مستوى التطوير المستمر للعمل بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أطور قدراتي المهنية باستمرار لصالح أهداف مراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، يليه الترتيب الثاني أقوم بمسؤوليات في العمل تتوافق مع قدراتي بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، وأخيراً الترتيب السادس إكساب العاملين اتجاهات إيجابية نحو العمل الجاد بمتوسط حسابي (٢,٤٣).

المحور الرابع: الصعوبات التي تواجه التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى الصعوبات التي تواجه التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٢٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول قلة تنفيذ المسؤولين بمراكز الشباب لدورات تدريبية ترتبط بتحسين أداء العاملين بها بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، يليه الترتيب الثاني قلة تحديث الموقع الإلكتروني لمراكز الشباب بصفة مستمرة بمتوسط حسابي (٢,٤٣)، وأخيراً الترتيب العاشر قلة أعداد العاملين المدربين علي استخدام التكنولوجيا الحديثة بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (١,٩٨).

المحور الخامس: مقترحات تفعيل التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى مقترحات تفعيل التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول إبراز مواهب العاملين بمختلف مستوياتهم فيما يتعلق بتطبيق التحول الرقمي بمتوسط حسابي (٢,٩٤)، يليه الترتيب الثاني تبني مراكز الشباب منهجية

التحسين المستمر للعاملين باعتبارها أحد الأدوات الفعالة للإبداع والابتكار بمتوسط حسابي (٢,٧٣)، وأخيراً الترتيب العاشر حث العاملين علي طرح الأفكار الجديدة المرتبطة بتطوير مراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٤٧).

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

(١) اختبار الفرض الاول للدراسة: من المتوقع أن يكون مستوى تطبيق التحول الرقمي بمراكز الشباب مرتفعاً: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى أبعاد تطبيق التحول الرقمي بإدارات التضامن الاجتماعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول المعرفة التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٤٩)، يليه الترتيب الثاني المهارات التكنولوجية للعاملين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٤٠)، ثم الترتيب الثالث وضع إستراتيجية للتحول الرقمي بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٣٩)، وأخيراً الترتيب الرابع البنية التحتية للتحول الرقمي بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٣٦).

(٢) اختبار الفرض الثاني للدراسة: من المتوقع أن يكون مستوى كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب مرتفعاً: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى كفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الالتزام بالقواعد المنظمة للعمل بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٧٠)، يليه الترتيب الثاني القدرة علي التواصل مع الاخرين بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٥٩)، ثم الترتيب الثالث التطوير المستمر للعمل بمراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، وأخيراً الترتيب الرابع مستوي قدراته ومهارته علي إنجاز العمل بمتوسط حسابي (٢,٤٩).

(٣) اختبار الفرض الثالث للدراسة: توجد علاقة طردية دالة احصائياً بين التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين التحول الرقمي وكفاءة أداء العاملين بمراكز الشباب حيث بلغت العلاقة بين الأبعاد ككل (٣,٨٥، **).

المراجع:

أبو حطب وأخرون، أمال. (١٩٩٠). علم النفس التربوي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
البيعلبي، منير. (١٩٨٧). قاموس المورد، بيروت، دار العلم للملايين.

- بوخلوف، بدر. (٢٠٢٠). دور التحول الرقمي في تجويد الخدمة الاجتماعيه بالمغرب. مجلة القانون والاعمال، العدد ٥٨.
- جاد الرب، سيد محمد. (٢٠١٦). الإدارة الاستراتيجية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (٢٠١٩). كتاب الإحصاء السنوي، مصر، السكان، إصدار ١١٠.
- حسانين، سيد أبوبكر. (١٩٧٩). طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، مكتبة الأنجلو المصرية.
- حسن، راوية محمد. (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية، الاسكندرية، الدار الجامعية للنشر.
- حسين، شعبان حسين محمد. (٢٠١٨). واقع استخدام الجمعيات الأهلية لتطبيقات الحوسبة السحابية واستراتيجية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيلها. مجلة الخدمة الاجتماعية- الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ٦.
- درويش، خليل ومسعود، وائل. (٢٠٠٩). مدخل إلى الخدمة الاجتماعية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة.
- ديسلر، جاري، ترجمة: عبدالمتعال، محمد سيد. (٢٠٠٣). إدارة الموارد البشرية، القاهرة، دار المريخ للنشر والتوزيع.
- ربيع، هناء عبد التواب. (٢٠١٤). متطلبات تطبيق الإدارة بالقيم كتوجه إداري لأداره الصراع التنظيمي، دراسة من منظور الخدمة الاجتماعية، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية و العلوم الانسانية، جامعة حلوان، المجلد ٨، ٣٧٤، القاهرة.
- رياض، بولصباح. (٢٠١٣). التنمية البشرية المستدامة واقتصاد المعرفة في الدول العربية الواقع والتحديات دراسة مقارنة، الإمارات العربية المتحدة، الجزائر، اليمن، جامعه فرحات عباس سطيف، كلية العلوم الاقتصادية، رساله ماجستير منشورة.
- السلمي، على. (٢٠١٥). "تموذج الإدارة الجديد في عصر الاتصالات والمعلومات، في رحلتي مع الإدارة، كتابات ادارية في قضايا وطنية، الجزء الثاني، القاهرة، دار غريب للنشر.
- شمس الدين وأخرون، محمد. (١٩٩٦). دراسات في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار عقل للنشر.

الشوبري، نهي محمد هلال.(٢٠٢٠). رؤية تحليلية لإمكانات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية، بحث منشور بمجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، ١٨٤.

طيار واخرون، حسن. (٢٠٢١). دور الاقتصاد الرقمي في تحقيق التنمية المستدامة في الدول النامية الواقع والتحديات. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. عباس، سهيلة محمد وعلي، علي حسين.(١٩٩٥). إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل للنشر، ط١.

عبدالعال، عبد الحليم رضا.(٢٠٠٠). تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

عبدالفتاح، إيمان صالح. (٢٠٠٧). "التخطيط الإستراتيجي في الرقمية"، أبيس كوم، القاهرة، ص٧٧.

عبداللطيف، رشاد أحمد.(٢٠٠٨). مهارات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، دار الوفاء.

عبدالله، علي.(٢٠٠٤). محاضرات في قياس إدارة الموارد البشرية، جامعة المسيلة. عثمان، عبدالرحمن صوفي.(١٩٨٠). معوقات تنفيذ برامج رعاية الشباب بمحافظة الفيوم "دراسة استطلاعية"، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة.

عليق، أحمد يوسف.(٢٠٠٦). مراكز الشباب وتنمية الموارد البشرية بالعشوائيات، بحث منشور في مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ع ٢١، ج ٣.

الفالوجي، أحمد محمد وسليم، بسمة السيد. (٢٠٢١). دور التحول الرقمي في تحقيق التنمية المستدامة في إطار رؤية مصر ٢٠٣٠، المجلة العربية للقياس والتقويم، العدد الثالث، يناير ٢٠٢١.

المجلس الأعلى للشباب والرياضة.(٢٠١٦). تطور رعاية الشباب والرياضة ، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.

مجمع اللغة العربية.(٢٠٠٠). المعجم الوجيز، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.

- محمد، محمد عبد الفتاح.(٢٠٠٧). الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- محمود، دعاء حمدي. (٢٠٢١). تصور مقترح لتأسيس بيئة التمكين لإنجاح التحول الرقمي في التعليم وإستدامته في ضوء رؤية مصر الرقمية، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية.
- نجيب، كمال.(٢٠٠٧). تطوير منظومة التربية العربية من اجل تمكين الشباب "التحديات وأفاق المستقبل", القاهرة إدارة السياسات التعاون والهجرة، جامعة الدول العربية.
- Baalbaki, M. and Baalbaki R. (2016). Al Mawrid Al_Wasseet, 7th, Dar-El-Ilm lilmalayan, edition Beirut.
- Berghaus, S, (2018). The fuzzy froth end of digital transformation: Activities and approaches for initiating organizational change strategies, dissertation of the university of ST, Germany.
- Fernando J. G alan.(2018). Youth services in Encyclopedia of social work, washing ton, N A S W.
- Mate, T., & Others. (2019). Leading Digital transformation in higher education: A toolkit for technology leaders In: Qian, Y., & Huang, G, technology leadership for Innovation in Higher education, IGI global, 2019, chapter 1.
- Pasquini , L., & William Eaton , P. (2020). Being/becoming professional online: Wayfinding through networked practices and digital experiences. new media & society.
- Sharma, A., & Talwar, B. (2004). Evolution of “Universal Measuring Business Excellence, Business Excellence Model” incorporating Vedic. 11(3). doi:10.1108/13683040710820719
- Sousa, M. J., & Rocha, A. (2019). Digital learning: Developing skills for digital transformation of organizations, future generation computer systems.
- Taylor, Scheherazade.(2018). Relational demography, perceptions of organizational culture, and affective outcomes among registered nurses , United States – Michigan, University of Michigan, Ph.D.
- Watthom, M A.(2017). Performance management strategies for increasing to at – risk youth, Brandies university, center for human resources.